

**2011年
7月号**

発行日 平成23年7月15日(第38号)
(月1回/毎月15日発刊)
発行元 オフィスタ広報・宣伝部
東京都新宿区西新宿5-8-1第一ともエビル

特集：

『育児中女性・障がい・エイジレス雇用における
現状と課題および適正雇用事例と解説』講習会

オフィスタNEWS 第38号発刊にあたって

暑い日に突然の大雨夕立ちで駅で立ち往生したりという記憶は誰にでもあると思います。でもその後、カラッと晴天に見舞われる瞬間がまた心地よいものです。雨上がりの独特の香りもどこかノスタルジックで良いものですよ。あの匂いは正確にはジオスミンといって、カビ臭の原因物質です。土壌中のバクテリアや、水中の放線菌又は藍藻類のある種のものによって生産される物質で、非常に微量でもカビ臭を発生させます。これが雨上がりの匂いの原因とされています。カビの匂い？というと少々幻滅気味ですが、日本人にとって夏の雨は子供のころから何度となく経験してきた記憶に残っている大事な匂いです。冬に降る雨とはまた一味違った夏の雨をうっとおしくもあり、爽やかでもあり、そんな風に楽しんでみるのも良いかもしれません。特に今年は節電による“暑い夏”になりそうです、どんな場面で夏の雨に遭遇してどんな記憶を植え付けてくれるのでしょうか。

“はたらかたいという気持ちを大切に”そして
“家庭もお仕事も大切に”

オフィスタは仕事と家庭の両立を目指してはたらく女性/ママさんを応援します。

今回のオフィスタNEWSもお気軽に読んでください
さればと思います。



- オフィスタのホームページをご覧になったことがありますでしょうか？オフィスタではWEB上でも色々なお仕事、メルマガバックナンバー、Q&Aなど有益なコンテンツを揃えております。

アドレスは下記↓

<http://www.offista.com>



お問合せ先 : Mail. info@offista.com
TEL.0120-178-172 (フリーダイヤル)
FAX.03-3379-5596

編集 オフィスタ広報・宣伝部 メルマガ担当係
発行 日本プランニング株式会社 <http://www.offista.com>
はたらく女性を応援します/育児とお仕事 人材派遣のオフィスタ
※オフィスタNEWSバックナンバーもホームページから閲覧できます。

(C)2011 OFFISTA

特集：『育児中女性・障がい・エイジレス雇用における現状と課題および適正雇用事例と解説』講習会

(社)日本雇用環境整備機構主催で平成23年7月5日に中野サンプラザにて開催されました講習会の概要を今月はお届けしたいと思います。雇用情勢が悪化している現状で育児中女性、障がい者、エイジレス雇用における問題点と改善方法についての講義内容となっております。(記：オフィスタ人事管理部)

『育児中女性・障がい・エイジレス雇用における現状と課題および適正雇用事例と解説』講習会ー概要ー

第一部では、「育児中女性の雇用の現状と課題について一好事例の紹介」について、東京家政大学名誉教授の樋口恵子先生(*1)より講義をいただきました。

働く女性にとって、人生において三度のすべり台を滑り落ちる傾向があるという内容で、**まず30代で第一子出生により約7割が退職しこれが第一のすべり台、40代でパート等により就労するも夫の転勤等により妻の離職による第二のすべり台、50代では親の介護により第三のすべり台を滑り落ちてしまうということを指しています。**このように女性が一生働きたくても離職せざるを得ない現状が何度もやってきて、その都度お仕事のすべり台を落ちてしまい、女性が安定した就労ができないため、老後の厚生年金をもらう割合も、もらう額も男性より低く**BB(貧乏ばあさん)**になってしまうとのことです。



(樋口恵子名誉教授)

なるべくすべり台から滑り落ちないためには、職場環境が大きく左右するものだと思います。特に第一のすべり台から落ちないようにするためには、結婚し

ても出産しても辞めなくてもいい会社を選ぶ必要があります。産休・育休が整備されているか、職場に育児と仕事を両立することに対する支援する雰囲気や意識があるか、時短やフレックスタイム制を導入しているか等、結婚・妊娠・出産に対して理解のある会社を選べば退職する可能性も低くなります。しかし、もし第一のすべり台から落ちてしまったらどうすれば良いのか。**キーポイントは早い時期の再就職**との事です。

早めの再就職の利点は、

- ① 出産前の職場のスキルが持続している
- ② 年齢が若いと職場・家族とも対応が早い
- ③ 年齢が若いと祖父母等家族の支援が得やすい
- ④ 乳幼児に対する保育サービスが制度化されている
- ⑤ 再就職後の年齢が長いため、個人・会社ともに長期的な計画が可能となる
- ⑥ 地域力、育児力など職場以外のパワーと情報が得られる
- ⑦ 人生に対して本人が欲深となり腰が据わってくる(仕事を通して自己成長につながる)
- ⑧ 現在、女性の30代の再就職率は極めて低いが、始めはパートからでも就業しながら経験を積んだりスキルアップをしたら、正社員登用制度のある会社なら定年まで働ける道が開けるのでは

ということでした。人生を通して仕事を持つことは人生の防災対策にもなるので、樋口先生の講義から女性が仕事を持つことの意味、そしてすべり台から落ちてしまっても再就職を目指したりスキルアップをするチャレンジ精神の大切さを学ぶことが出来ました。

次に第二部では、「高齢者雇用における現状と課題および関係法令解説と事例」を東京労働局職業安定部職業対策課の田口勝美係長より講演いただきました。

特筆すべきは、わが国では高齢化のスピードが速く、日本の平均寿命、高齢者数、高齢化のスピードの三点が世界一で2050年には2.5人に1人が65才以上の社会になっているそうです。厚生年金の支給開始年齢も2025年4月から65歳に引き上げされることが決まり、雇用確保の必要性が大きくなっていくとのことです。そこで高齢者の雇用の確保と安定のため、**①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止**のいずれかの措置を講じなければならない法律ができました。

雇用確保措置実施済み企業は 96.8%と高いが、①と③は企業規模が大きくなるほど困難な状況であることが雇用状況報告から分かりました。そして希望者全員が65歳まで働ける企業の普及は平成23年3月31日現在でも全国的に 47.4%とまだ満足のいく状況ではありません。



(東京労働局田口係長)

中小企業定年引上げ等奨励金・特定労働困難者雇用開発助成金・高齢者雇用開発特別奨励金・労働移動支援助成金と国からの助成金制度を活用し、公正な採用選考により、働く意欲やポテンシャルの高

い高齢者に就業の機会が増える社会になることを切望させられる講義内容でした。

最後に第三部は「障害者の雇用における現状と課題—発達障害者が活躍するために—」について(社)日本雇用環境整備機構の石井京子理事長(*2)より講義がありました。障害にも様々な種類がありますが、今回は自閉症・アスペルガー症候群・学習障害・AD/HD(注意欠陥/多動性障害)など発達障害についての特徴と課題に重点を置いた内容でした。



(石井京子理事長)

発達障害は、一見障害を持っているようには見えないが、就労してはじめて気づくこともあるようです。例えば、就労してコミュニケーションが取れない、仕事全体の把握ができない、臨機応変な対応ができない等です。

就職活動時においても自己分析が苦手だったり、周囲の人の言葉を鵜のみにしやすかったり、自分の強みをアピールすることができなったりと発達障害のために苦労することがあります。しかし、自分の特性を知った上で出来る仕事はあるわけで、職場での配慮により仕事の戦力になることは可能です。こういった障害を持つ方でも雇用定着のために、適性に合った仕事を選択し、雇用の環境整備を行う必要があるとのことでした。

企業が求める人材と、障害のある求職者のニーズがびったり一致するのは難しいことですが、就業開始後の職場の配慮により会社に貢献することはできるので、発達

障害者の方も雇用のチャンスを掴み企業での活躍を願っております。

【企業が求める人材例(参考)】

- ・専門的なスキルや実務経験がある人
- ・健常者と同等のパフォーマンスを発揮できる人
- ・自立している人
- ・Word、Excel、PowerPointの操作ができる人
- ・電話対応ができる人
- ・多数の人と円滑にコミュニケーションが取れる人
- ・多少の指示で自発的に実行できる人
- ・突発の出来事にも臨機応変に対応できる人

以上、午前・午後にかけて三部構成で、育児・障害・エイジレス(高齢者)の雇用に関する講習会に参加して、現状の課題について学ぶべきことが非常に多く、また今後の課題として考えていくべき事項の大きさを実感してきました。紙面の都合上、講義の概要のみ執筆させていただきましたが、当日はもっと深い内容まで解説があり、企業担当者等をはじめ多くの受講者が熱心に聴講しており、重要性をひしひしと感じる講習会だったと思います。

(紙面監修・写真提供：(社)日本雇用環境整備機構事務局)

(*1) 樋口恵子

- ・東京家政大学名誉教授
- ・元内閣府男女共同参画会議議員
- ・(NPO) 高齢社会をよくする女性の会理事長
- ・高齢社会 NGO 連携協議会共同代表
- ・『家族のケア家族へのケア』(岩波書店) 他著書多数

(*2) 石井京子

- ・武蔵野大学講師
- ・(社)日本雇用環境整備機構理事長
- ・(社)日本オストミー協会理事
- ・(社)ナンフェスウォーク&ランフェスタ実行委員
- ・内閣府「民間団体において相談業務に当たる職員の資質向上を図るための研修」講師
- ・三鷹市障がい者地域自立支援協議会委員
- ・『発達障害の人の就活ノート』(弘文堂) 他著書75冊多数

(社)日本雇用環境整備機構(東京都新宿区)

育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進のための支援と事業主においてのこれらの適正な雇用環境の整備の推進を目的に、各種研修及び講習会を行ない雇用者への育児・障がい・エイジレス対象者の公平な雇用機会促進のための意識啓発と適正な雇用に向けての普及啓発・適正な雇用のための専門知識を有する管理者の育成・養成を行う。その時代の雇用スタイル及びワークライフバランスについての新しい知識と情報を提供し、その社会的立場を保護し、育児・障がい・エイジレス対象者の雇用の信頼性と促進性を高めるために、公平なる雇用機会の提供と採用に関する施策の調査、研究、普及並びに関係官庁、関係諸団体との連絡、協調を行なっている公益法人。理事長：石井京子。事務局：オフィスタ。

お問い合わせ：03-3379-5597(事務局)
<http://www.jee.or.jp/>

☆★お仕事Q&Aコーナー★

投稿：E.Mさん 29歳女性

Q. ハケンではたらいっていますが、個人情報や機密情報の漏えい防止は厳しく厳守しています。これらの他に、ハケンではたらくうえで法律上、どのような守秘義務がありますか？また、法的な守秘義務がある場合、違反した場合はどのような罰則があるのでしょうか。

A. 労働者が働く上で守秘義務を負わなければならないという一般的な法律はありません。労働者は労働契約を締結することによって当然会社に対する忠実義務（会社に損害を及ぼすようなことをしない義務）を負わなければならないと解されていますので、労働者が会社の機密情報を漏洩した場合には、当然会社に対する**民事上の損害賠償義務**を負います。守秘義務に関しては、労働者とは限りませんが、**不正競争防止法**に、「不正の利益を得る目的で、又はその保有者に損害を加える目的で、営業秘密を使用し、開示する行為」を不正競争行為に該当し、行為の態様によっては「10年以下の懲役または1000万円以下の罰金」、「5年以下の懲役または500万円以下の罰金」という重い刑罰が課されています。不正競争防止法による守秘義務は、退職後においても適用されますので注意してください。（大滝）

（参考）

不正競争防止法（平成5年5月19日法律第47号）

公正な競争と国際約束の的確な実施を確保するため、不正競争の防止を目的として設けられた法律のことで、経済産業省が所管する。競争相手を貶める風評を流したり、商品の形態を真似したり、競争相手の技術を産業スパイによって取得したり、虚偽表示を行ったりするなどの不正な行為や不法行為が行われるようになると、市場の公正な競争が期待できなくなり、粗悪品や模倣品などが堂々と出回るようになり、消費者も商品を安心して購入することが出来なくなるため同法が制定されている。

…＜そのほかの気になるお仕事疑問募集中＞…

お仕事に関する疑問なんでもどしどしお寄せ下さい。オフィスタの顧問社労士をつとめる大滝岳光先生（神奈川県立産業技術短期大学）と馬場実智代先生（馬場社会保険労務士事務所長）がお答えしてくれます。

▼あなたのお悩みも受け付け中。仕事や職場に関する疑問をお寄せください！

▼過去のQ&Aバックナンバーはオフィスタ・ホームページからダウンロードできます。

<http://www.offista.com/coffee/index/coffee.html>

☆★読者プレゼント・コーナー★

/オフィスタ広報・宣伝部

樋口恵子先生のサイン入り新刊

～読者プレゼント～



本誌特集の講習会にて講師を務めていただきました樋口恵子先生の最新刊をオフィスタ・ニュースをご覧のみなさまから抽選で贈呈いたします。

「女、一生の働き方 BB (貧乏ばあさんから HB (Happyばあさん)へ)」

著者：樋口恵子
発行：海竜社

＜応募方法＞

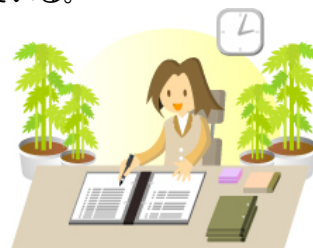
オフィスタ総務部まで、氏名・連絡先を明記のうえ、メール又はFAX等にてご応募ください。（H23年7月30日〆切）

※応募者の中から抽選をもって選ばせていただきます。当選は発送をもって替えさせていただきます。

派遣クイズ

ワーク・ライフ・バランスに関係する次の記述の中で**誤っているもの**はどれでしょう。

- ①厚生労働省では毎年6月を「男女雇用機会均等月間」としている。
- ②内閣府では毎年6月23日から29日までを「男女共同参画週間」としている。
- ③男女雇用機会均等法は、働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するために制定された。
- ④厚生労働省のH22年度調査では、雇用者総数に占める女性の割合は過去最高の42.6%に達する一方で、働いている女性の約25%は妊娠・出産時に仕事を辞めている。



（答えは最終ページ）

★★連載『美容と健康を考える⑰』★★

/オフィスタ総合管理室

『夏場の匂い対策』

暑さが本格的な季節となりました。汗や靴の蒸れなど、ご自分の匂いが気になる方も多いのではないのでしょうか。

体の匂いの予防には、まずは清潔が第一です。タオルやウェットシートを持ち歩き汗をかいたらこまめに拭く、下着や靴下等の着替えを用意しておくなど、ちょっとした心がけで効果をあげることができます。汗で濡れることで生乾きの衣服が臭うこともありますので、洗濯したものはしっかり乾燥させておくことも大切です。

また、運動不足などで日頃汗をかく習慣のない方は汗が臭う傾向にあるようです。適度に体を動かしたり入浴時にぬるめのお湯に浸かるなど、日常から汗を出すことを心掛けましょう。

さらに、食事野菜を中心としたサラダ摂取を増やしたり、カレーなどの香辛料等の刺激物を避けたり、お酒やたばこの摂取を控えたりといった対策も効果的です。海藻やこんにゃくといった食物が体の匂いの予防になるという話も耳にしますので、健康維持のためにもバランスのよい食事を摂ることが大切です。

体の匂いはデリケートな問題ですので、他人からはなかなか指摘しづらいものです。家族や親しい方に、匂いが気になったら指摘してもらえるように伝えておくのも良いかもしれませんね。過剰に気にする必要はありませんが、暑い毎日を爽やかに過ごすため、また周囲の方を不快にさせないためにも、上手に匂い対策を取り入れてこの時期を快適に乗り切りたいですね。

最近は制汗スプレー等のデオドラント効果のものも携帯用が市販されていますので、女性のエチケットとして活用していきましょう。

●バックナンバー

連載：『美容と健康を考える』は下記アドレスから

①栄養の取り方/②睡眠の取り方/③見た目年齢/④毎日の食事で体温をあげましょう/⑤スキンケア/⑥汗やにおいをコントロールしよう/⑦休日に本当の休養していますか/⑧「好きな色」と「似合う色」/⑨疲れを解消しましょう/⑩魅力的に自分を表現する/⑪ウォーキング/⑫体脂肪率/⑬花粉症予防/⑭卒業式・入学式のファッション/⑮紫外線対策/⑯梅雨の時期の健康管理

<http://www.offista.com/coffee/maimagazine/maimagazine.htm>

★★オフィスタからのお知らせ★★

/オフィスタ総務部

オフィスタでは7月～9月の節電努力

前年比30%減を目標としています。

先の震災に伴う夏場の節電努力対策としてオフィスタではオフィスの節電目標を前年比30%減と設定し、目標達成のために以下、10項目の節電行動指針を掲げています。

対策1：オフィス内の一部消灯により、極力採光を取り入れて業務上必要最低限の照明で営業する。

対策2：オフィス内のクールビズ化により冷房の必要以上の消費電力減とする。また私服着用の完全自由化を導入する（内勤時のみ）。

対策3：来客へのクールビズ推奨により、面接等でオフィスタへお越しになるスタッフへの服装自由化とそれに伴う採否などの不利益になるような判断基準の撤廃。

対策4：冷房温度調節により前年比+2℃設定で30分毎の自動OFFタイマーを設定する。

対策5：残業ゼロの推進、休日出勤の軽減、一部業務の在宅勤務を推奨する。

対策6：使用していないパソコンやその他、電気機器のこまめなOFFを心掛ける。

対策7：給湯機器の使用削減を目指すため、来客時への冷茶などの対応とする。なお、オフィス内に飲料・氷を備蓄し水分飲料・氷を備蓄し熱中症等の体調不備を防ぐ。

対策8：オフィス内または社内休憩所での体温発熱を招く飲食行為を軽減する。

対策9：外勤時において熱中症予防や体調管理のため、2時間当たり10分の休暇を与える。

対策10：職員1人1人が節電の重要性を理解し遂行する。

節電努力が求められる厳しい夏になりそうですが、一企業として目標並びに行動指針を立てて実施していきたいと思っております。みなさまの深いご理解とご協力の程、宜しくお願い申し上げます。

オフィスタの電力節電に関する行動指針はこちら

<http://www.offista.com/data/official/eco-guideline1107.pdf>

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

オフィスタでのアルバイト

オフィスタの社内でのアルバイト業務です。庶務業務・ファイリング業務・資料校正業務のお仕事です。パソコンは使用しませんので、どなたでも応募できます。(1日からでも可能ですので、単発のお仕事希望のママさんも歓迎です)

勤務形態：アルバイト 勤務地：オフィスタ内
日 給：¥7,000円(交通費含む)
勤務時間：10:00~18:00(内、休憩60分)
勤務日：8月内で1日以上、勤務日は応相談
募集人数：延べ10名程度
スキル・経験：不問
対象者：オフィスタのスタッフ登録者でオフィスタ・ニュースを愛読している方を優先。

その他：

- ①応募受け締め切りは7月25日迄。
- ②応募者多数の場合は抽選とさせていただきます。
- ③勤務時間は若干の応相談可。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優先にご紹介しているお仕事です。エントリーはメールまたはお電話にて受付けております。(その他のお仕事についてはオフィスタ公式ホームページをご覧ください)

いいお仕事との出会いは一瞬です。

“明日からではなく”

<http://www.offista.com>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

毎日暑いと冷たいものばかり食べたり飲んだりしてしまいます。うちでもカキ氷がおやつ主流になりつつあります。あのシャリシャリという氷を削る音がまたいいんですね。うちにあるのは手動式のカキ氷器ですが、子供はハンドルを回すのも楽しいようで、食べ過ぎるくらい作っては、いろいろなシロップをかけて食べ比べをしています。私は溶けてもおいしいので、カルピスをかけて食べています。もちろん暑いからといって、冷たいものばかり食べると体が冷えるのでほどほどに。

Reiko 記

オフィスタ NEWS 第38号作成委員

編集長	kazuyo	オフィスタ広報・宣伝部
編集	Reiko	オフィスタ総合管理室
監修	makoto	オフィスタ業務管理部
執筆	Yakka	オフィスタ人事管理部
	Korohi	オフィスタ人事管理部
	Ricaco	オフィスタ総務部
協力	大滝岳光社会保険労務士事務所 馬場実智代社会保険労務士事務所 (社)日本雇用環境整備機構	
参考	内閣府「カエル! ジャパン通信 Vol.21」 オフィスタ・ブログ：第145話 http://www.offista.com/coffee/blog/blog.html	

…<メルマガ オフィスタ NEWS について>……

★お問い合わせ先

- 配信停止
<http://www.offista.com/mailout.html>
- メールアドレス変更
<http://www.offista.com/melmaga.html>
- プライバシーポリシー
<http://www.offista.com/privacy.html>
- バックナンバーは下記からダウンロードできます
<http://www.offista.com/melmaga.html>

派遣クイズの答え：④が誤り

厚生労働省では、働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するために男女雇用機会均等法が制定されました。その公布日(昭和60年6月1日)を記念して、毎年6月を「男女雇用機会均等月間」としています。また、内閣府では、男女共同参画社会基本法の公布・施行日(平成11年6月23日)を踏まえ、毎年6月23日から29日までを「男女共同参画週間」としています。厚生労働省のH22年度調査では、雇用者総数に占める女性の割合は過去最高の42.6%に達する一方で、働いている女性の約7割は妊娠・出産時に仕事を辞めているなど、女性の活躍の場を拡大していくためには、ワーク・ライフ・バランスの取組みを促進することが不可欠と考えられています。

MEMO :

このメールはオフィスタ・メルマガ希望者及びオフィスタ関係者へお送りしております。

この内容に覚えがない場合や、システムに関するお問い合わせは下記まで。

お問い合わせフリーダイヤル/0120-178-172

お問い合わせ受付時間/9:30~17:30(土・日曜日、祝日を除く)

本誌の一部または全部を無断で引用、転載、放送することは、法律で定められた場合を除き、著作権者の権利の侵害となります。あらかじめ許諾をお求めくださいますようお願いいたします。

---オフィスタは日本プランニング株式会社の登録商標です。---